

Итак, на сегодняшний день правоотношения в сфере дистанционной занятости в Украине находятся на стадии становления, при этом их регулирования остается достаточно слабым. В частности, на данный момент трудовое законодательство устанавливает только такую форму дистанционной занятости работника, как надомный труд. Поэтому для определения особенностей составляющих элементы структуры дистанционно-трудовых отношений, законодателю следует обратить особое внимание на нормативно-правовую регламентации правовых отношений по осуществлению дистанционной работы.

Стоит отметить, что в проекте Трудового кодекса Украины отсутствуют правовые нормы, регулирующие трудовые отношения в сфере дистанционной занятости. Следует как можно скорее осуществить легализацию и законодательную регламентацию дистанционно-трудовых отношений в Украине, четко определить статус дистанционных работников, а также создать единые стандарты при оформлении трудовых договоров с дистанционными работниками.

#### **Список использованных источников:**

1. Шабанова М.А. Особенности правового регулирования нетипичных трудовых договоров: автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / Мария Андреевна Шабанова. – Ярославль, 2008. – 20 с.
2. Бобринкова М. Правовое регулирование дистанционного труда в зарубежном законодательстве / М. Бобринкова // Сравнительное трудовое право. – 2011. – № 5. – С. 1–9.
3. Лушников А.М. Правовая регламентация телеработы и труда надомников: сравнительный анализ / А.М. Лушников [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.territoriaprava.ru>.

#### **Шишлюк Вікторія Русланівна**

*аспірант кафедри трудового права та права соціального забезпечення  
Національного університету «Одеська юридична академія»*

*Науковий керівник:*

***Сирота Іван Михайлович***

*кандидат юридичних наук, професор, професор кафедри трудового  
права та права соціального забезпечення*

*Національного університету «Національна юридична академія»*

## **ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З ІНІЦІАТИВИ ПРАЦІВНИКА ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ І ПОЛЬЩІ**

Найпоширенішим випадком припинення трудового договору на практиці є розірвання трудового договору з ініціативи працівника

(так зване звільнення за власним бажанням). За ініціативою працівника може бути розірваний як трудовий договір, укладений на невизначений строк (ч. 1 ст. 38 КЗпП України), так і строковий трудовий договір (ст. 39 КЗпП України) з урахуванням певних особливостей та порядку припинення, які визначені для кожного із зазначених видів трудових договорів.

Відповідно до ч. 1 ст. 38 КЗпП України працівник має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши про це власника або уповноважений ним орган письмово за два тижні [1].

Зі змісту ст. 38 КЗпП України можна зробити висновок, що безстроковий трудовий договір за загальним правилом припиняється після спливу 14-денного строку, який обчислюється з дня наступного за днем письмового повідомлення роботодавця про майбутнє звільнення.

Обов'язок двотижневого повідомлення про майбутнє звільнення, на думку Ю. С. Тихонович, притаманний виключно звільненню за ініціативою працівника, що дає нам підстави розглядати це як специфічну особливість такого виду звільнення [2, с. 410].

У законодавстві України правом припинення трудового договору за ч. 1 ст. 38 КЗпП України, шляхом письмового повідомлення за два тижні, наділений лише працівник, натомість законодавство Польщі передбачає таку можливість і для роботодавця.

Згідно з § 1 ст. 32 Трудового кодексу Польщі кожна із сторін може розірвати трудовий договір шляхом повідомлення [3].

Порівняння змісту положень ч. 1 ст. 38 КЗпП України та § 1 ст. 32 Трудового кодексу Польщі дозволяє зробити висновок, що законодавство про працю Польщі виходить з принципу юридичної рівності сторін трудового договору встановлюючи єдиний порядок розірвання трудового договору з попереднім повідомленням як для працівника, так і для роботодавця. Натомість законодавство України ставить працівника у привілейоване становище як слабшу сторону трудового договору надаючи можливість розірвання трудового договору з двотижневий строк, в той час як розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця потребує персонального повідомлення працівника не пізніше ніж за два місяці (ст. 49<sup>2</sup> КЗпП України).

КЗпП України встановлює 14-денний строк для розірвання трудового договору зі спливом якого трудові відносини припиняються. Виняток становлять випадки, які унеможливають продовження працівником роботи, що визначені в ч. 1 ст. 38 КЗпП України та зобов'язують роботодавця розірвати трудовий договір у строк, який просить працівник.

При цьому КЗпП України не передбачає можливості продовжити цей строк. Двотижневий строк не продовжується на період

тимчасової непрацездатності працівника та час відпустки. Це означає, що трудовий договір припиняється у будь-якому випадку після закінчення двотижневого строку повідомлення, за винятком випадку, коли після закінчення такого строку працівник не залишив роботи і не вимагає розірвання трудового договору (ч. 2 ст. 38 КЗпП України).

Трудовий кодекс Польщі період повідомлення про припинення трудового договору диференціює в залежності від стажу роботи працівника у роботодавця з яким розривається трудовий договір.

Так, відповідно до § 1 ст. 36 Трудового кодексу термін припинення трудового договору на невизначений термін і трудового договору, укладеного на певний строк, залежить від періоду зайнятості у роботодавця і становить:

- 1) два тижні, якщо працівник пропрацював менше 6 місяців;
- 2) один місяць, якщо працівник був прийнятий на роботу протягом строку понад 6 місяців;
- 3) три місяці, якщо працівник був прийнятий на роботу протягом не менше 3-х років.

При цьому згідно з § 5 ст. 36 Трудового кодексу якщо працівник виконує роботу, пов'язану з відповідальністю за матеріальні цінності, сторони можуть домовитися в трудовому договорі, що у випадку, зазначеному в § 1 пункт 1, термін повідомлення становить один місяць, а у випадку, зазначеному в § 1 пункт 2 – 3 місяці.

Імовірно, це пов'язане з порядком обліку та передачі матеріальних цінностей працівником для чого і вимагається більш тривалий строк. Можливість продовження такого строку передбачається тільки за згодою обох сторін трудового договору і лише в трудовому договорі, а не на підставі будь-яких інших документів, в тому числі наказів і розпоряджень роботодавця, локальних нормативних актів, які діють на підприємстві.

Ні законодавство Польщі, ні судова практика не містять пояснень щодо залежності строку повідомлення про майбутнє звільнення від стажу роботи працівника. Припускаємо, що це зумовлено тим, що для заміщення працівника, який має більший стаж та досвід роботи, рівноцінним працівником з аналогічним або вищим професійним рівнем потрібен триваліший період для пошуку та підбору, а також, за необхідності, проведення навчання такого працівника.

Однак, встановлення тривалішого строку повідомлення про припинення трудового договору звужує права працівника, оскільки робить його фактично заручником свого ж досвіду та професіоналізму, який не дозволяє звільнитись у коротший строк. Тому оптимальним строком повідомлення вважаємо 14-денний строк для всіх працівників незалежно від їх стажу роботи.

Трудове законодавство Польщі у § 6 ст. 36 Трудового кодексу передбачає можливість за ініціативою будь-якої із сторін трудового договору встановити більш ранню дату припинення, ніж передбачена § 1 зазначеної статті, але містить вказівку, що таке встановлення не повинно впливати на процедуру припинення трудових відносин.

На нашу думку, встановлення двотижневого строку попередження роботодавця про майбутнє звільнення є, з одного боку, юридичною гарантією захисту працівника від звільнення з ініціативи роботодавця до закінчення строку попередження та надання йому часу для зважування доцільності такого звільнення, а з іншого – забезпеченням можливості роботодавця підібрати нового працівника на вивільнюване робоче місце та уникнути будь-яких негативних наслідків спричинених відсутністю працівника.

#### **Список використаних джерел:**

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.
2. Тихонович Ю. С. Правовий механізм регулювання звільнення з ініціативи працівника / Ю. С. Тихонович // Актуальні проблеми держави і права. – 2014. – Вип. 73. – С. 408-414.
3. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy. // Dz. U. – 1974. – Nr 24. – Poz. 141.

#### **Шкільнюк Анастасія Дмитрівна**

*студентка 2-го курсу соціально-правового факультету  
Національного університету «Одеська юридична академія»*

#### *Науковий керівник:*

#### **Андропова Вікторія Артурівна**

*кандидат юридичних наук, доцент кафедри трудового права та  
права соціального забезпечення  
Національного університету «Одеська юридична академія»*

## **ПРЕВЕНТИВНІСТЬ НОРМ ТРУДОВОГО ПРАВА ЯК РЕГУЛЯТОРІВ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН**

Превентивна функція галузей права завжди викликала зацікавлення серед дослідників. Нерідко в науці трудового права вона розглядалась лише у рамках певних інститутів, але не в цілому. Соціально-економічна ситуація, що склалась у державі, має наслідком збільшення порушень трудових норм, варто зауважити, що не тільки роботодавцем. Тому досить важливим є виокремлення превентивної функції серед інших.